HARASSMENT CASEBOOK

SUMMARIES
OF SELECTED
HARASSMENT
CASES

CONTENTS

Page

INTRODUCTION 1

RIGHTS AND OBLIGATIONS
- Employees and Recipients of Goods and Services 2
- Employers and Providers of Goods and Services 3

CASE EXAMPLES BY GROUND
- Sexual Harassment 4
- Race, Colour and National or Ethnic Origin 9
- Disability 12
- Marital and Family Status 13
- Religion 13
- Cases on More than One Ground 14

CHRC REGIONAL OFFICES 16

This publication is available in large print and on audio cassette to ensure it is accessible to people who are visually impaired.

©Minister of Supply and Services Canada 1991
Cat. No. HR21-38/1991
ISBN 0-662-59953-5

Printed on recycled paper

92-01562/

HARASSMENT

CASEBOOK

INTRODUCTION

Harassment is discrimination. It is against the law.

Harassment is any unwelcome physical, visual or verbal conduct. It may include verbal or practical jokes, insults, threats, personal comments or innuendo. It may take the form of posters, pictures or graffiti. It may involve touching, stroking, pushing, pinching or any unwelcome physical contact, including physical assault. Unwelcome sexual acts, comments or propositions are harassment.

Offensive attitudes, such as a condescending approach that undermines self-respect, leering or similar gestures, can all constitute harassment. A person does not need to have been touched or threatened to have been harassed. Any behaviour that insults or intimidates is harassment if a reasonable person should have known that the behaviour was unwelcome.

The Canadian Human Rights Act protects everyone within federal jurisdiction from harassment and other forms of discrimination on the basis of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex (including pregnancy and childbirth), marital status, family status, physical or mental disability (including dependence on alcohol or drugs) and conviction for which a pardon has been granted. If someone is harassed on any of these grounds, he or she may report it to the employer or service-provider or to the Canadian Human Rights Commission. This casebook is intended to provide, through examples from actual cases, a description of the rights and obligations that apply in situations where harassment may have occurred.

RIGHTS AND OBLIGATIONS

EMPLOYEES AND RECIPIENTS OF GOODS AND SERVICES

The Canadian Human Rights Act applies to areas within federal jurisdiction. It protects you if harassment affects your job or work environment and whether the harassment takes place at work or away from work when the incidents occur in connection with the job. If the action you object to causes you to feel demeaned, belittled, humiliated or embarrassed, then discrimination may have occurred. If the harassment is based on any of the grounds protected under the Act, you are entitled to seek a legal remedy. Similarly, if you are denied a job, a promotion or a training opportunity because you refuse to put up with harassment, discrimination may have taken place. You are also protected if you are harassed while trying to obtain a service, such as a train trip, a bank loan or unemployment insurance. The harassment may be a single incident or a situation that continues over time, but in either case it is discriminatory. It can happen to anyone. The harasser may be a supervisor, a co-worker, a bank officer or a clerk in a government department.

What should you do if you are harassed? Try to make it clear to the harasser that his or her behaviour is not welcome. And if the harassment persists, report it. Your situation will not improve if no one in authority knows about it. Remember that you do not have to tolerate the harassment. You can take your complaint to:

Your Employer. The organization should have a policy and procedure set up for dealing with harassment complaints, and these should include the name of a contact person.

Your Union. There may well be union or company grievance procedures for dealing with harassment complaints.

The Public Service Commission. If you work for the Federal Government, you can file a personal harassment complaint with the Public Service Commission.

The Provider of Goods or Services. You can complain to the management of the organization that is responsible for the harasser(s).

The Canadian Human Rights Commission. You have a legal right to file a human rights complaint. You can get more information about how to do this by calling the regional office of the CHRC nearest you. A list of numbers is provided at the end of this publication.

EMPLOYERS AND PROVIDERS OF GOODS AND SERVICES

As an employer or provider of goods and services you have a responsibility to provide an environment that is free of harassment. You are also responsible for any act committed by any of your officers, directors, employees or agents in the course of their employment. This was made clear by a 1987 Supreme Court decision in the case of Robichaud v. Treasury Board.

If you, as an employer or as a provider of goods and services, have done everything possible to provide an environment free of harassment and react quickly and appropriately to harassment complaints, you will not be held responsible for the harassment. The examples which follow illustrate in more detail the three principles that should guide you.

Prevention. You can act diligently to prevent harassment by ensuring:

- there are no derogatory posters in the workplace;
- comments or jokes that insult or demean others on discriminatory grounds are known by all employees to be unacceptable;
- all staff are educated about what harassment consists of;
- there is a clear and well publicized policy against harassment which includes the names of the individuals in your organization who have been trained to handle harassment complaints; and
- there is a procedure in place for dealing with complaints.

All these actions will help convey the message that you will not tolerate harassment.

Action. If anyone involved in the control of your organization, such as a supervisor or manager, learns that harassment may be going on and does nothing about it, and does not even bring it to the attention of someone responsible for dealing with such situations, the organization may be considered to have consented to the harassment. Your organization must investigate any allegation of harassment to try to find out what happened.

Correction. To establish that you did all you could to mitigate or avoid the effects of harassment, you must ensure that corrective measures are taken. These could include:

- issuing sanctions against the individual harasser, ranging from a written reprimand to mandatory counselling or even dismissal;
- compensating the person who has been harassed;
- ensuring the victim receives either an oral or written apology;
- providing training on human rights to all staff; and
- making sure that all employees have a copy of and clearly understand your harassment policy, including who to contact if they feel they are being harassed.

CASE EXAMPLES

BY GROUND

The case examples are based on actual harassment complaints. Supreme Court, human rights tribunal and board of inquiry decisions are public information. Consequently, names of employers and providers of goods and services are given for these decisions. To protect the privacy of harassment victims only the first name and initial of the last name are given. Names are not used in cases where a settlement was reached.

SEXUAL HARASSMENT

DEFINING HARASSMENT

Bonnie R., a female supervisor of a team of cleaners with the Department of National Defence (DND), was sexually harassed by her foreman, Dennis B., on several occasions. There were numerous conversations of a sexual nature and several physical encounters including attempted sexual intercourse. All of these incidents, except the last, took place while Bonnie R. was on probation for her job. Bonnie R. testified that she was afraid and intimidated. She continually told Dennis B. to stop and that his advances were unwelcome.

Dennis B. made comments to Bonnie R. such as "If you don't have my support you'll fall flat on your face" and "I am your boss and I'll charge you with disobedience." He used this authority to persuade her to agree to acts to which she would not otherwise have agreed.

The Canadian Human Rights Tribunal that first heard the case identified three characteristics of sexual harassment:

- the encounters must be unsolicited by the complainant, unwelcome to the complainant and expressly or implicitly known by the respondent to be unwelcome;
- the conduct must either continue despite the complainant's protests or, if the conduct stops, the complainant's protests must have led to negative employment consequences; and
- the complainant's cooperation must be due to employment-related threats or promises.

The Department of National Defence was held responsible for Dennis B.'s acts. When DND appealed, the Supreme Court of Canada stated in its decision that an employer has a responsibility to provide a work environment free of harassment. It added that "only an employer can remedy undesirable effects [of discrimination]; only an

employer can provide the most important remedy — a healthy work environment." Holding employers responsible for all acts of their employees that are "in some way related or associated with employment" places "responsibility for an organization on those who control it and are in a position to take effective remedial action to remove undesirable conditions."

Bonnie R. and DND agreed to an "out of court" settlement. However, the settlement did not make any provision for an apology to Bonnie R. from DND or any compensation for hurt feelings. A review tribunal found that the remedies provided for in the Canadian Human Rights Act were designed for two purposes — some to compensate for private, personal harm and some to serve the public interest by acting as a deterrent to future harassers or as a means of education. Compensation for pain and suffering and an apology are in the public interest, and since they were not provided for in the settlement, the review tribunal ordered that they be provided in addition to the private settlement. DND was therefore ordered to pay Bonnie R. $5,000 for pain and suffering, the maximum amount available for this purpose under the Act. DND was also ordered to formally apologize and post the written apology in all DND facilities.

PERSISTENT PRESSURE

Two women working for the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC), Barbara A. and Jane K., were harassed by their manager, Jack C., when they travelled with him on business trips. Barbara A. was harassed on three occasions. Each time, Jack C. asked her on the return car trip to have sex with him, and each time she refused. On other occasions, Barbara A. took her own car on working trips to avoid travelling alone with Jack C. He harassed Jane K. at the office, away from the office and on business trips. On one occasion, on the pretext of going for coffee to discuss her work evaluation, Jack C. drove Jane K. from the office toward his vacation cabin. On the way he suggested that they have sex and grabbed her. Jane K. refused. On a two-day trip that Jane K. took to meet clients, Jack C. came to the motel in which she was staying, tried to convince her to have sex with him, and "hassled" her by touching and grabbing her and saying sex would be good for her. Jack C.'s harassment of Jane K. also extended to the office where he often talked about having an affair, touched her and tried to kiss her. Jack C. kept Jane K. insecure about her job while he put her under considerable pressure to have sex. His advances to Jane K. were, as the Canadian Human Rights Tribunal member wrote in her decision, "unsolicited and unwelcome, and (Jane K.) feared that her employment would be jeopardized if she refused his advances."

Jane K. received $2,500 from Jack C. and $2,500 from CEIC for damage to her feelings and self-respect. Barbara A. received $100 from Jack C. and $60 from CEIC as reimbursement for the travelling expenses she incurred trying to avoid Jack C.'s advances.

A MALE HARASSED

Rodney R., deck-hand on a tugboat owned by Sea-West Holdings Ltd., was sexually harassed by the tug's skipper, Doug M., who grabbed Rodney R.'s

genitals and patted him in the genital area. The skipper made these advances at least twice on each trip the two took on the tug. Doug M. denied that the contact was sexual in nature saying that it was merely part of growing up. Rodney R. complained to the owner of Sea-West, but nothing was done to help him. He was eventually fired.

The member of the Canadian Human Rights Tribunal who heard this case found that the touching and grabbing amounted to sexual harassment and created a poisoned work situation where "the individual is given a work environment which is intimidating, hostile and offensive." He stressed that "it should never be part of a person's employment situation to have to submit to the touching of their genitals. That must be seen as unacceptable. It is clear from the evidence that Rodney R. in no way welcomed these advances or promoted them. He reported them to the owner of the tug and made it clear that these advances were unwelcome and worrisome."

In dealing with the tug owner's responsibility for the harassment, the one member tribunal wrote: "In my opinion there is a duty upon the owner so informed [of harassment] to put an immediate stop to such practices. His failure to do so would render him liable for damages under human rights legislation." Rodney R. was awarded $2,000 for hurt feelings and $1,760 for lost wages.

INACTION OF THE EMPLOYER

Cheryl G. was sexually assaulted by her co-worker, Ian F., at the workplace during work hours. She alleged that when Ian F. began annoying her with sexual comments she spoke to her union representative about them. No action was taken, and Ian F.'s advances culminated in a sexual assault.

Two days later, the employer, Agriculture Canada, was made aware of the incident and began an investigation. Cheryl G. eventually requested a transfer to get away from Ian F., and, when it was not granted, she filed a grievance. She also took sick leave because of the effect of the sexual assault. She eventually won her grievance but resigned before a transfer was made available.

The Canadian Human Rights Tribunal member who first heard the case and the subsequent review tribunal panel both agreed that Ian F. had sexually harassed Cheryl G. The review tribunal also held Agriculture Canada responsible for the harassment and ordered it to pay Cheryl G. $8,567 for lost wages and $2,500 for damage to her feelings and self-respect.

In its decision, the review tribunal said:

> Despite a thorough and exhaustive investigation of this incident [by the employer], . . . the ultimate decision was to take no action at all . . . . [Ian F.] was therefore allowed to take an absence from employment with full pay and ultimately returned to the same work environment albeit an area where contact with [Cheryl G.] would not occur as easily.
>
> The grievances of [Cheryl G.] required a long and laborious review process during a period

of time when she was undergoing severe physical and emotional stress and receiving medical treatment for same. The [treatment of her] request for transfer was the ultimate in ineffective bureaucracy . . . . it is difficult to believe that the Department was taking every reasonable step to facilitate the transfer.

We are unanimously of the conclusion that the actions of the respondent . . . were ineffective and indecisive. In short, the approach appears to be that the overall plan of action should be to take no action at all.

VERBAL HARASSMENT

A clerk in a federal department was sexually harassed by her supervisor for several months. He repeatedly invited her for drinks, asked her for dates, telephoned her at home and made sexual comments and suggestions. When the complainant refused his advances, the supervisor became abusive. He threatened to demote her, told co-workers he was having an affair with her, that she was not doing her job properly and asked someone to spy on her. He also yelled at her incessantly, called her a liar, demanded that she talk to him in his office and interrupted her work at inappropriate times to tell her to do other things.

An internal investigation found that the supervisor had been guilty of harassment and he was dismissed. The complainant believed that the department concerned had not corrected the consequences of the harassment, which included using sick leave, taking unpaid leave and eventually quitting her job. During a human rights investigation, the Department agreed to pay the complainant $20,000 in compensation for lost wages, pain and suffering.

NO WOMEN WANTED HERE

A woman in a non-traditional occupation was subjected to differential treatment and harassment. She constantly faced sexist remarks, such as "this is a man's job", "women shouldn't be here, women should be home doing dishes and washing", as well as questions concerning her bathroom habits.

As a result of the harassment-related stress, the complainant was often forced to take sick leave. Eventually, she had to be off work indefinitely. Her employment was terminated because of her excessive sick leave which resulted in a poor performance appraisal.

The Commission's investigation raised doubt about the fairness of the process by which the complainant was appraised. As well, six of the other seven females employed in similar positions indicated that they had been repeatedly subjected to sexist comments. All seven stated that their supervisors and male peers were rude or uncooperative. Four of them said that their male colleagues lied to them about job-related information.

Settlement of the complaint resulted in the complainant receiving over $100,000. The respondent organization also agreed to develop a harassment policy, set up an internal harassment redress procedure, train staff to investigate complaints, staff positions with a mandate to eliminate discrimination and provide harassment awareness seminars for all its employees.

WOMEN AS SEX OBJECTS

In a complaint to the British Columbia Council of Human Rights, two women complained that they had been harassed by the president of the Dell Canada Marketing Corporation. Each of them had been hired at different times for the same administrative position. Once hired, they often found they were asked to serve drinks to James A., the president, and to accompany him on social occasions. They testified that James A. had made inappropriate comments about their appearance, asked if they would wear certain clothes and stared at them.

One of the women, Sandy J., testified that on a trip to Victoria James A. had asked her to sleep with him and, shortly after she told him she wasn't interested, he fired her. The other, Sandy S., testified that James A. tried to kiss her on the mouth one evening after dinner. She said that she was fired a few days after she refused an invitation to stay after work and socialize with him.

It was found that both women had been hired because they were women, not because of their skills and abilities. The chairperson also concluded that they had been harassed and fired because they rejected the president's advances. James A. was ordered to pay Sandy J. $1,600 for lost salary and $1,500 for humiliation, and to pay Sandy S. $8,000 in lost salary and $1,500 for her embarrassment and loss of self-esteem.

SEXUAL UNATTRACTIVENESS

During the fourteen years that Carol S. worked for Levac Supply Limited she was subjected to continual teasing and lampooning by a fellow employee, Herb R. The harassment included his referring to the complainant and another employee as "fridge sisters", calling her a "fat cow" as she walked by, or saying "swish, swish, swish" when she was wearing nylons. The complainant was so upset by the teasing that she eventually resigned.

An Ontario Human Rights Board of Inquiry found that Carol S. had been sexually harassed. The Board concluded that negative and demeaning comments of a sexual nature can amount to sexual harassment. It noted:

> It seems to me incontestable that to express or imply sexual unattractivenes is to make a comment of a sexual nature. Whether the harasser says "you are attractive and I want to have sex with you", or says, "you are unattractive and no one is likely to want to have sex with you," the reference is sexual. It is verbal conduct of a sexual nature, and it is sexual harassment in the workplace if it is repetitive and has the effect of creating an offensive working environment; it is sexual harassment in the form of an inappropriate comment of a sexual nature.

Carol S. was awarded $43,273 for lost income and expenses and $5,000 for general damages. Herb R. and the owner of the company, were found jointly liable. The Board found that Herb R. knew the unwelcome character of his conduct and deliberately persisted in it. The owner of the company was found liable because he knew of the mistreatment of Carol S. and did nothing to stop it, despite repeated requests that he do so.

The owner of the company put forward the argument that as long as the work performance of the two employees was satisfactory their interpersonal problems were not his concern. This argument was rejected. The Board found that the owner knew one employee was mistreating the other and, by failing to take the proper steps to put a stop to it, he became a party to the harassment.

AN INAPPROPRIATE PICTURE

A prospective employee was asked by the person interviewing her if she liked the poster of a nude woman hanging on his wall. She felt she had to reply. She did not express her true reaction, however, because she believed her answer would affect her chances of getting the position.

A settlement was reached during an investigation by the Canadian Human Rights Commission. The complainant received a letter of apology from the interviewer. A letter of reprimand was placed in his personnel file and he attended a training session on sexual harassment. The employer also destroyed the poster and revised its office policy on harassment to make it consistent with the provisions of the Act. The revised policy was circulated to ensure that all employees were aware of it.

RACE, COLOUR AND NATIONAL OR ETHNIC ORIGIN

THE EMPLOYER'S RESPONSIBILITY

A black employee, Leon H., of the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) received an envelope through the internal mail containing an anonymous typewritten form entitled "Employment Application for Niggers". The form contained questions the complainant found offensive, humiliating, vicious and discriminatory. Leon H. complained to his supervisor. He was led to believe that an investigation into the incident was being conducted. Later, after filing a complaint with the Canadian Human Rights Commission, he learned that no such investigation had taken place. This single incident was enough for the Canadian Human Rights Tribunal that heard the case to conclude that Leon H. had been harassed because of his race.

The tribunal members wrote:

> There is a duty upon an employer to take prompt and effectual action when it knows or should know of co-employees' conduct in the workplace amounting to racial harassment . . . the employer's response should bear some relationship to the seriousness of the incident itself . . . . To avoid liability, the employer is obliged to take reasonable steps to alleviate, as best it can, the distress arising within the work environment and to reassure those concerned that it is committed to the maintenance of a workplace free of harassment.

The tribunal members found that the employer had not fulfilled its duty to react quickly and appropriately to a harassment complaint. Nor had it done everything it could to prevent the act or to lessen the effects of the harassment after the fact; it failed to carry out a real investigation and failed to deal sensitively with the effects of the incident on the employee. The Minister and Deputy

Minister, as well as the supervisor, were found to be at fault in their handling of the case. Leon H. wrote to the Minister, but she did not reply. All that he received before filing his complaint was a copy of a memo from the Minister's executive assistant to the Deputy Minister.

Unfortunately, CEIC's inaction did more damage since it left the impression with those concerned that this form of harassment was not even worthy of the commitment of investigative resources in the absence of any readily apparent clues. One gets the sense that the matter was treated as though it was considered a harmless joke to which Leon H. overreacted and that it would be best if the whole thing was simply forgotten.

In compensation for the harassment, Leon H. received $4,000 for hurt feelings and loss of self-respect, interest on this amount and a letter of apology from the CEIC.

EFFECTIVE ACTION BY THE EMPLOYER

A black employee of Canadian Pacific Rail, Phil F., filed a complaint with the Canadian Human Rights Commission alleging harassment because of his race and colour. Among the incidents he reported was one in which his locker and its contents were destroyed with black paint. When CP Rail became aware of the incident, Phil F.'s immediate supervisor was told to find out who was responsible. The supervisor was unable to determine responsibility, so he asked the CP police to investigate. Although they were prepared to lay criminal charges, they were unable to discover the culprit. However, two employees, who were responsible for similar racially-motivated incidents that came to light during the investigation, were warned that such actions would not be tolerated in the future.

The Canadian Human Rights Tribunal that investigated the complaint held that the employer had met the requirements of the Act and could not be held liable for the incident:

> CP Rail did not consent to or condone the incident. It "acknowledged throughout that it was reprehensible and unacceptable to the Company," which viewed the incident "as criminal activity."
>
> CP Rail did everything proper to prevent discrimination. It "had a clear policy to prevent discrimination . . . [which was] communicated to its employees and [was] to be acknowledged in writing from time to time by supervisory personnel. . . ."
>
> The employer also did everything possible after the discrimination occurred to lessen its effect by undertaking a thorough investigation and reprimanding employees who participated in other incidents discovered during this investigation. The company also compensated Phil F. for damage to his property.
>
> The employer's attempts to deal with the harassment apparently worked: "similar incidents have not occurred since."

JUST JOKING

A woman working in a word processing position in a federal department filed a complaint with the Canadian Human Rights Commission after she

experienced what she said was harassment because of her Italian origin. Several co-workers allegedly directed derogatory remarks about Italians to the complainant and called her names. She complained to her supervisor, who told her that kind of thing went on in the office and she was over-emotional. He did not investigate her allegations. She then spoke to the department's harassment co-ordinator and requested a transfer, saying the situation was intolerable.

The complainant alleged that her work was more carefully scrutinized after she met with the harassment co-ordinator, and believes the extra scrutiny was due to this meeting and her request for a transfer. She submitted an official complaint to the harassment co-ordinator and shortly afterwards was told that her position would be abolished. The complainant believed this action was in retaliation.

The Commission concluded that the complainant was harassed. A conciliator was appointed and a settlement reached. The department agreed to pay the complainant $1,200 as compensation for hurt feelings. Her performance appraisal for the time in question was destroyed. A memorandum was circulated to all employees reminding them that discriminatory remarks about a person's ethnic origin are a form of harassment; even remarks apparently made "in fun" may be discriminatory and hurtful to others, and all such remarks should be avoided.

DEMEANING TREATMENT

Two Métis passengers were asked by the driver of a long-distance bus they were boarding whether or not they had been drinking. The driver also searched their hand baggage. There was no indication that the two men had been drinking, and other passengers were not searched or asked this question.

The bus company agreed that the driver had used the wrong approach to guard against dealing with what he perceived as a situation of potential alcohol abuse on the bus. During an investigation of the complaint, the company offered a settlement that was accepted by the complainants and the Canadian Human Rights Commission. It agreed to send letters of apology and travel vouchers to the two passengers and to counsel the driver on company policy for dealing with passengers.

DENIAL OF SERVICE

A Status Indian, who was refused medical treatment while in detention at a police detachment, received $1,500 as compensation for hurt feelings and loss of self-respect in a settlement reached pursuant to the Canadian Human Rights Act. The man was denied medical attention despite repeated requests that someone look at his leg which he had injured and on which he wears a prosthesis. His requests for medical attention were denied because he had refused medical treatment earlier. One of the guards who denied him treatment also made derogatory comments about native people.

When later examined, the complainant's stump was found to have been broken. Although the complainant confirmed that he had refused to take the drugs a doctor wanted to give him to relieve the pain, he believed that, as he had been drinking, the drugs might have had a bad effect. Although the police force did not accept liability, a settlement provided for a letter of apology and stipulated that all employees at that detachment would be required to attend a workshop on human rights issues.

RACIAL INSULTS

A kitchen employee claimed discrimination on the grounds of race and colour. The evidence supported her allegation that she had been called "Aunt Jemima" by a supervisor. This was not an isolated incident but one more instance in an ongoing use of racist language. The Commission appointed a conciliator and the parties agreed to a settlement. The employer paid the employee $2,500 as compensation for suffering in respect of feelings or self-respect and sent her a letter of apology. The employer's policies prohibiting discrimination and harassment were re-issued to its staff, and senior staff attended a one-day workshop on human rights.

DISABILITY

MAKING FUN

The first human rights decision in Canada that dealt with harassment in the workplace on the ground of a handicap or disability was made by an Ontario Board of Inquiry under the Ontario Human Rights Code. The Board members found that Dolph B. was harassed by his foreman, David W., because Dolph B. has a mental disability.

Dolph B. was a general employee of the National System of Baking. His foreman harassed him by calling him "stupid" and "dummy", unjustifiably criticizing his work in front of other employees, threatening to fire him and forcing him to eat a pie that had been baked without sugar. Dolph B. eventually quit his job because the harassment upset him so much he became ill.

The Board members accepted the evidence given by co-workers that Dolph B. was a good employee and that no serious problems existed with his work. The Board found that David W. engaged in the harassing conduct because Dolph B. has a mental illness. They also found that David W. was an agent of the employer and part of the "directing mind" of the Corporation. Consequently, the employer was liable for the harassment. David W. and the National System of Baking were ordered to pay Dolph B. $3,000 in general damages, $340 in compensation for lost wages and $549 in interest on the award.

PERSISTENT PRESSURE

A settlement was reached in the complaint of a consumer loans officer who took medical leave from her bank for osteo-arthritis, a spinal condition. The loans officer maintained that on her return from leave she was treated differently from other employees. She said that, among other things, she was threatened with disciplinary action, pressured to resign, urged to transfer to another branch or accept a part-time job and denied a loan. She received an unsatisfactory performance appraisal and was counselled on her work. She eventually resigned because of the stress she felt at being constantly criticized.

The Commission's investigation supported the loans officer's allegation that she was treated differently from other loans officers after she took medical leave. A conciliator helped the parties reach a settlement. The complainant received a letter of apology and $22,000 in compensation.

MARITAL AND FAMILY STATUS

HARASSMENT BY UNION MEMBERS

With the help of a conciliator appointed by the Canadian Human Rights Commission, a settlement was reached in a harassment complaint filed by an employee against her union. The complainant claimed that she was harassed by a shop steward and other co-workers because the shop steward hated the person she was living with and later married. Her partner was a supervisor of the company and the union had a rule against members associating with management. According to the complainant, the shop steward and others made jokes in which her spouse was referred to as "turkey" and she was referred to as "leftovers". They laughed at her, sniffed the air in her direction, posted offensive drawings aimed at her and her spouse, and encouraged other co-workers to ostracize her. She asked the union local for help, but was told that she should expect such treatment since she was going out with a supervisor. She was told that she could not grieve, that she should be discreet and the harassment would pass.

Under the settlement, the union agreed to pay the complainant $15,000 and to waive seniority requirements so that she could be transferred. The union also undertook to underline in its newsletter to members that it supports the principle of a workplace free of harassment.

RELIGION

RELIGIOUS HARASSMENT

Of three complaints of harassment in the workplace on the grounds of religion that were heard by an Ontario Board of Inquiry, two were upheld and one was dismissed.

Suzanne D., Jacques C. and Diane D. were employed in the accounting firm of J. Roger Deschamps Comptable Agréé as secretarial and accounting staff. The owners, Mr. and Mrs. D., became members of an evangelist association, began attending meetings and identified themselves as born-again Christians. The complainants alleged that they were subjected to religious harassment by both employers. Many religious posters and stickers were displayed in the office and at the employees' work stations. Employees were subjected to constant discussion about religion, including derogatory comments about Catholics, inquiries into their private lives and criticism of their personal conduct.

The members of the Board of Inquiry found that, in the cases of Jacques C. and Diane D., this conduct amounted to harassment, and the owners knew or should have known that the conduct was unwelcome. In the case of Suzanne D., the Board

found that her relationship with Mrs. D. was a close one and that for a period she welcomed the conversation about religion. There was no evidence that Mrs. D. knew her conduct had become unwelcome, and the Board members therefore dismissed Suzanne D.'s complaint. The other two complainants were awarded $1,000 each for humiliation and loss of self-respect.

ALTERNATIVE EXPLANATIONS

The Canadian Human Rights Commission dismissed a complaint by a railway employee that he was harassed by his employer because of his religion. The complainant is a Christian who lives in accordance with his understanding of the teachings of the King James Bible. The complainant alleged that the railway put him on leave because he objected to the dirty jokes, obscenity, profanity and blasphemy that took place daily at the work site. After he was allowed to return to work, the employer punished him, he said, by giving him thirty demerits for refusing to listen to profanity and blasphemy. When he transferred to another work area, he was further harassed by being assigned the time-card rack number 666, commonly known as the mark of the Anti-Christ. Despite his repeated objections to the use of profanity and blasphemy in the workplace, he maintained that the railway failed to stop this behaviour and consequently forced him to work in an environment where his God's name was trampled upon and taken in vain.

The Commission accepted the employer's defence that the complainant was put on leave and awarded demerits because of incidents of insubordination when he was questioned about leaving work early and not meeting his productivity quota. The railway also stated that the assignment of the time-card rack was done on a completely random basis, that the complainant did not raise the issue before he filed his complaint, and, that once the employer became aware of his objection, it assigned him a new rack. Supervisors denied having used obscene, profane or blasphemous language when talking to the complainant or in his presence, nor did he complain about the use of such language to them or to the general car foreman.

CASES ON MORE THAN ONE GROUND

RACIAL AND SEXUAL HARASSMENT TOGETHER

A coach cleaner was harassed by co-workers at the company where she worked because she is a woman and because she is black. Evidence pointed to both sexual and racial harassment in the workplace and showed that the company in some instances knew of, and in others ought to have known of, the harassment.

The harassment this complainant suffered took several forms and affected her job performance. It also humiliated and insulted her. Sexist and racist jokes were posted on the lunch room noticeboard and the complainant was the butt of sexist and racist remarks. The union steward made negative comments about black employees and

refused to take a grievance from the complainant concerning the work environment. These incidents established to the Commission's satisfaction that the complainant and other employees were subjected to an atmosphere of sexual and racial harassment in the course of their duties.

The company had no policy on harassment or any way of dealing with it. The employer did not tackle the incidents brought to its attention in a way that would ensure that harassment ceased. In the conciliated settlement the employer agreed to develop a policy on harassment and to require all staff in the location where the complainant was harassed to attend presentations on human rights. It also agreed to pay the complainant $3,000 as compensation for injury to her feelings or self-respect.

SINGLED OUT AS A VISIBLE MINORITY, DISABLED WOMAN

An Indian woman employed by a bank was the only member of a visible minority group in her branch. She had two major operations for kidney stones and later took time off work because of job-related stress. She alleged that she was harassed for her absences by the branch manager and her supervisor, who accused her of using her illness as a "cop out". The woman was yelled at and embarrassed in front of other employees and the public, received a negative performance appraisal in contrast to her excellent rating of the previous year, and was threatened with being forced out of the bank. Finally, when she was told she was about to be demoted, she resigned.

The complainant believed the harassment was due to her national or ethnic origin and her disability. Without admitting liability, the bank agreed to pay her $2,000 in settlement of the complaint.

OFFICES OF THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

For more information about what to do if you believe you have been or are being harassed, or about your responsibilities as an employer or provider of goods and services, contact the nearest office of the Canadian Human Rights Commission.

NATIONAL OFFICE

320 Queen Street
Tower A, Place de Ville
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151
FAX: (613) 996-9661
TDD: (613) 996-5211

REGIONAL OFFICES

ATLANTIC
Office address:
310-5670 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia
B3J 1H1
Telephone: (902) 426-8380
Toll Free: 1-800-565-1752
FAX: (902) 426-2685
TDD: (902) 426-9345

Mailing address:
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2

QUEBEC
330-1253 McGill College Avenue
Montréal, Quebec
H3B 2Y5
Telephone: (514) 283-5218
FAX: (514) 283-5084
TDD: (514) 283-1869

ONTARIO
200-1235 Bay Street
Toronto, Ontario
M5R 3K4
Telephone: (416) 973-5527
FAX: (416) 973-6184
TDD: (416) 973-8912

NATIONAL CAPITAL
Office address:
Martel Building
915-270 Albert Street
Ottawa, Ontario
K1P 5G8
Telephone: (613) 996-0026
FAX: (613) 996-9932
TDD: (613) 998-5927

Mailing address:
P.O. Box 2052
Station "D"
Ottawa, Ontario
K1P 5W3

PRAIRIE
Kensington Building
718-275 Portage Avenue
Winnipeg, Manitoba
R3B 2B3
Telephone: (204) 983-2189
FAX: (204) 983-6132
TDD: (204) 983-2882

ALBERTA AND NORTHWEST TERRITORIES
401-10506 Jasper Avenue
Edmonton, Alberta
T5J 2W9
Telephone: (403) 495-4040
FAX: (403) 495-4044
TDD: (403) 495-4108

WESTERN
600-609 West Hastings Street
Vancouver, British Columbia
V6B 4W4
Telephone: (604) 666-2251
FAX: (604) 666-2386
TDD: (604) 666-3071

RECUEIL DES CAS DE L

SOMMAIRES
DE CAS DE
HARCÈLEMENT

TABLE DES MATIÈRES

Page

INTRODUCTION 1

DROITS ET OBLIGATIONS
- Employés et prestataires de biens et de services 2
- Employeurs et fournisseurs de biens et de services 3

CAUSES TYPES PAR MOTIF
- Harcèlement sexuel 4
- Race, couleur, origine nationale ou ethnique 9
- Déficience 12
- État matrimonial et situation de famille 13
- Religion 13
- Discrimination fondée sur plus d'un motif 14

BUREAUX RÉGIONAUX DE LA COMMISSION 16

La présente publication est disponible en gros caractères et sur bande sonore pour les personnes ayant une déficience visuelle.

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1991
N° de cat. HR21-38/1991
ISBN 0-662-59953-5

Imprimé sur papier recyclé

RECUEIL DES CAS DE HARCÈLEMENT

INTRODUCTION

Le harcèlement est une forme de discrimination interdite par la loi.

Il consiste en tout comportement physique, visuel ou verbal importun. Il peut se manifester par des plaisanteries de mauvais goût, des insultes, des menaces, des remarques d'ordre personnel ou des insinuations. Il peut se communiquer par des affiches, photographies ou graffiti. Il peut s'agir d'attouchements, de caresses, de coups, de pincements ou d'autres contacts physiques déplacés, y compris les voies de fait. Les actes sexuels importuns représentent une forme de harcèlement, tout comme le sont les observations ou les propositions inopportunes à caractère sexuel.

Les attitudes offensantes, comme les gestes condescendants qui portent atteinte à la dignité d'une personne, les regards concupiscents ou gestes semblables, peuvent tous constituer du harcèlement. Point n'est besoin d'avoir été touché ou menacé pour subir un harcèlement. Tout comportement qui a pour résultat d'insulter ou d'intimider quelqu'un équivaut à du harcèlement, si une personne raisonnable aurait dû savoir que de tels agissements n'étaient pas appréciés.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* protège toute personne travaillant pour un organisme régi par le gouvernement fédéral contre le harcèlement et autres formes de discrimination fondée sur les dix motifs suivants : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe (y compris la grossesse et l'accouchement), l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience (y compris la dépendance à l'égard de l'alcool ou de la drogue) et l'état de personne graciée. Toute victime de harcèlement fondé sur l'un ou l'autre de ces motifs peut le signaler à son employeur, à son fournisseur de services ou à la Commission canadienne des droits de la personne. Le présent recueil de cas donne, au moyen d'exemples tirés de cas vécus, une description des droits et des obligations qui s'appliquent lorsqu'il y a eu harcèlement.

DROITS ET OBLIGATIONS

EMPLOYÉS ET PRESTATAIRES DE BIENS ET DE SERVICES

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'applique à tous les domaines de compétence fédérale. Elle vous protège si le harcèlement nuit à votre travail ou altère votre milieu de travail, ou encore s'il se produit en dehors des heures de travail et qu'il est lié à votre emploi. Si le geste est déplacé et que vous vous opposez du fait que vous vous sentez avili, rabaissé, humilié ou embarrassé, il est probable que vous ayez été victime de discrimination. Si le harcèlement est fondé sur l'un des dix motifs de distinction illicite énumérés dans la Loi, vous avez des recours légaux. Aussi, si l'on vous refuse un emploi, une promotion ou la possibilité de participer à un programme de formation parce que vous refusez de céder au harcèlement, il y a eu discrimination. Vous êtes également protégé si l'on vous harcèle lorsque vous essayez d'obtenir un service, comme acheter un billet de train, contracter un emprunt bancaire ou demander de l'assurance-chômage. Le harcèlement peut prendre la forme d'un incident isolé ou d'une situation qui persiste, mais il est toujours discriminatoire. Personne n'est à l'abri. Le harceleur peut être un surveillant, un collègue, un agent de banque ou un commis du gouvernement fédéral.

Que faire en cas de harcèlement ? D'abord, faites clairement comprendre au harceleur que son comportement est importun. Si le harceleur persiste, signalez-le à l'autorité compétente. Votre situation ne s'améliorera pas si les personnes en autorité n'en sont pas informées. Vous n'avez pas à tolérer ce genre de comportement. Vous pouvez porter plainte auprès de :

Votre employeur. L'organisation devrait être dotée d'une politique et de modalités d'application concernant le traitement des plaintes de harcèlement, y compris le nom d'une personne-ressource.

Votre syndicat. Il est possible que vous ayez à votre disposition une procédure de règlement des griefs émanant du syndicat ou de l'employeur et permettant de régler les plaintes de harcèlement.

La Commission de la fonction publique. Si vous travaillez pour l'administration fédérale, vous pouvez déposer une plainte de harcèlement auprès de la Commission de la fonction publique.

Le fournisseur de biens ou de services. Vous pouvez vous plaindre à la direction de l'organisation dont relève le harceleur.

La Commission canadienne des droits de la personne. Vous avez le droit de déposer une plainte en matière de droits de la personne. Pour de plus amples renseignements, communiquez avec le bureau régional le plus près de chez vous. Une liste de numéros figure à la fin de cette publication.

EMPLOYEURS ET FOURNISSEURS DE BIENS ET DE SERVICES

En tant qu'employeur ou fournisseur de biens et de services, il vous incombe d'offrir un milieu de travail exempt de harcèlement, et vous êtes responsable de tout acte de harcèlement commis par vos agents, cadres supérieurs, employés ou mandataires dans l'exercice de leurs fonctions. La Cour suprême l'a confirmé en 1987 dans l'arrêt *Robichaud* c. *Conseil du Trésor*.

Si, en tant qu'employeur ou fournisseur de biens et de services, vous avez fait tout en votre pouvoir pour offrir un milieu de travail exempt de harcèlement et avez réagi vite et bien à des plaintes en la matière, vous n'en serez pas tenu responsable. Les exemples suivants illustrent de façon plus détaillée les trois principes qui doivent vous guider.

Prévention. Vous pouvez agir avec diligence pour prévenir le harcèlement en vous assurant :

- qu'aucune affiche discriminatoire n'est présente sur les lieux de travail;
- que tous les employés savent que les observations ou les plaisanteries qui insultent ou avilissent d'autres personnes pour des motifs discriminatoires sont inacceptables;
- que tout le personnel sait en quoi consiste le harcèlement;
- qu'il existe une politique claire et largement diffusée sur le harcèlement, comprenant le nom des personnes formées pour recevoir les plaintes de harcèlement dans votre organisme;
- qu'une procédure de traitement des plaintes est établie.

Toutes ces mesures contribueront à transmettre le message suivant : le harcèlement ne sera pas toléré.

Action. Si une personne responsable de votre organisation, comme un superviseur ou un gestionnaire, apprend l'existence d'une situation de harcèlement, qu'elle ne fait rien pour y mettre un terme, et qu'elle ne porte même pas la chose à l'attention de la personne chargée de régler ce genre de situation, on peut croire que votre organisation a consenti au harcèlement. Votre organisation doit faire enquête sur toute allégation de harcèlement pour essayer d'établir les faits.

Correction. Pour montrer que vous avez fait tout en votre pouvoir pour atténuer ou pour supprimer les effets du harcèlement, vous devez voir à ce que des mesures correctives soient prises. Il peut s'agir notamment :

- de sanctions contre le harceleur, pouvant aller d'une réprimande écrite à l'obligation de rencontrer un conseiller en orientation, ou même au congédiement;
- de dédommager la victime du harcèlement;
- de veiller à ce que la victime reçoive des excuses oralement ou par écrit;
- d'offrir à tout le personnel une formation en matière de droits de la personne; et
- de voir à ce que tous les employés reçoivent un exemplaire de vos lignes directrices sur le harcèlement et qu'elles soient bien comprises, notamment avec qui l'on doit communiquer en cas de harcèlement.

CAUSES TYPES

PAR MOTIF

Les exemples qui suivent sont fondés sur de véritables cas de harcèlement. Les noms utilisés sont tirés des décisions de la Cour suprême, de tribunaux des droits de la personne et de commissions d'enquête, celles-ci étant du domaine public. Ainsi, les noms des employeurs et des fournisseurs de biens et de services sont divulgués dans les décisions. Pour protéger le droit à la vie privée des victimes, seuls le prénom et la première initiale du nom de famille figurent dans le texte. Aucun nom n'est divulgué dans les cas où une entente a été conclue entre les parties.

HARCÈLEMENT SEXUEL

DÉFINITION DU HARCÈLEMENT

Bonnie R., chef d'équipe du personnel de nettoyage du ministère de la Défense nationale, a été victime de harcèlement sexuel à plusieurs reprises de la part de son contremaître, Dennis B. Il y a eu de nombreuses conversations à caractère sexuel et plusieurs contacts physiques, dont une tentative de relation sexuelle. À l'exception du dernier, tous ces incidents ont eu lieu alors que Bonnie R. était en stage probatoire. Celle-ci a déclaré, dans son témoignage, qu'elle avait peur et qu'elle était intimidée. Elle ne cessait de demander à Dennis B. d'arrêter ses avances en lui disant que celles-ci étaient inopportunes.

Dennis B. lui a répliqué, entre autres : « Sans moi, tu n'iras pas loin », et « Je suis ton patron et c'est un cas d'insubordination ». Il s'est servi de son autorité pour la persuader de commettre des actes auxquels elle n'aurait normalement pas consenti, n'eût été la peur de perdre son emploi.

Le tribunal fédéral des droits de la personne, qui a entendu l'affaire en première instance, a fait valoir que le harcèlement sexuel présupposait trois conditions :

- le plaignant ou la plaignante ne doit pas avoir sollicité ni accueilli favorablement les rencontres et le mis en cause doit le savoir de façon explicite ou implicite;
- le comportement persiste malgré les protestations du plaignant ou de la plaignante; s'il cesse, des répercussions défavorables sur son emploi doivent s'être produites conséquemment; enfin,
- la coopération du plaignant ou de la plaignante a été obtenue au moyen de menaces ou de promesses ayant trait à son emploi.

Le ministère de la Défense nationale a été tenu responsable des actes posés par Dennis B. En appel, la Cour suprême du Canada a statué qu'un employeur a la responsabilité d'offrir

un milieu de travail exempt de harcèlement : « seul l'employeur peut remédier aux effets indésirables [de la discrimination]; lui seul est en mesure de fournir le moyen le plus important, c'est-à-dire un milieu de travail sain ». Le fait de tenir les employeurs responsables de tous les actes posés par leurs employés et « liés ou associés de quelque façon avec l'emploi » impose « à ceux qui contrôlent une organisation et qui peuvent prendre des mesures efficaces pour éliminer certaines conditions indésirables l'obligation de prendre de telles mesures ».

Bonnie R. et le MDN en sont arrivés à un règlement hors cour. Toutefois, l'entente ne prévoyait aucune disposition selon laquelle le ministère se serait excusé auprès de Bonnie R. ou lui aurait versé une quelconque indemnité pour préjudice moral. Un tribunal d'appel a statué que les dédommagements prévus par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* se répartissaient en deux catégories : certains visant à compenser les dommages privés ou personnels, et certains destinés à servir l'intérêt public en dissuadant les éventuels harceleurs ou en éduquant la population. Comme la réparation des douleurs et des souffrances et la présentation d'excuses sont dans l'intérêt public et n'avaient pas été prévues dans le règlement, le tribunal d'appel a ordonné qu'elles y soient intégrées. C'est ainsi que le MDN a été condamné à verser 5 000 $ à Bonnie R. pour le préjudice subi, soit le montant maximum prévu à cette fin par la Loi. Le Ministère a également dû présenter des excuses officielles et afficher la lettre d'excuses dans toutes ses installations.

PRESSIONS INDUES

Deux femmes qui travaillaient pour la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Barbara A. et Jane K., ont été harcelées par leur supérieur, Jack C., lorsqu'elles se déplaçaient avec lui par affaires. Barbara A. l'a été à trois reprises. Chaque fois, Jack C. lui demandait d'avoir des relations sexuelles avec lui pendant le voyage de retour en auto, et elle a toujours refusé. À d'autres occasions, pour éviter de voyager seule avec Jack C., Barbara A. a utilisé sa propre voiture pour des déplacements officiels.

Le harcèlement dont a été victime Jane K. de la part de Jack C. a eu lieu au bureau, après le travail et lors de voyages d'affaires. Une autre fois, sous prétexte de discuter de l'évaluation de Jane K. en prenant un café, Jack. C. l'a emmenée à son chalet. En cours de route, il lui a proposé d'avoir des relations sexuelles et l'a empoignée. Jane K. a refusé. Au cours d'un voyage d'une durée de deux jours que Jane K. effectuait pour rencontrer des clients, Jack C. s'est présenté au motel où elle passait la nuit, a tenté de la convaincre d'avoir des relations sexuelles avec lui et a poursuivi ses avances en la touchant, en s'emparant d'elle et en lui disant qu'une liaison lui ferait du bien. Le comportement de Jack C. à l'égard de Jane K. s'est également poursuivi au bureau où il lui faisait souvent des avances, la touchait et essayait de l'embrasser. Il lui a fait craindre inutilement de perdre son emploi tout en exerçant sur elle des pressions considérables pour qu'ils aient des rapports sexuels. Comme la juge du tribunal fédéral des droits de la personne l'a mentionné dans sa décision, les avances de Jack C. à l'égard de Jane K. n'étaient « ni sollicitées ni accueillies favorablement, et [celle-ci] craignait que son refus d'accepter les avances de son supérieur ne menace son emploi ».

Jane K. a reçu 2 500 $ de la part de Jack C. et 2 500 $ de la part de la CEIC pour préjudice moral et atteinte à sa dignité. Quant à Barbara A., elle a touché 100 $ de Jack C. et 60 $ de la CEIC à titre de remboursement des frais de déplacement supplémentaires engagés pour essayer d'éviter les contacts avec Jack C.

HARCÈLEMENT À L'ÉGARD D'UN HOMME

Rodney R., matelot de pont sur un remorqueur appartenant à la Sea-West Holdings Ltd., a été victime de harcèlement sexuel de la part du

capitaine, Doug M., qui lui a empoigné et caressé les organes génitaux. Ces attouchements ont eu lieu au moins à deux reprises pendant chaque voyage que les deux ont effectué ensemble sur le remorqueur. Doug M. a refusé d'admettre que ces contacts étaient de nature sexuelle, prétendant qu'il s'agissait simplement d'un « rite de passage ». Rodney R. s'est plaint en vain au propriétaire de la Sea-West. Il a fini par être congédié.

Le membre du tribunal fédéral des droits de la personne qui a entendu cette affaire a statué que les attouchements et le tripotage constituaient une forme de harcèlement sexuel et qu'ils créaient une situation intenable où « la victime se trouve dans un milieu de travail intimidant, hostile et offensant ». Il a insisté sur le fait qu'une personne « ne doit jamais avoir à subir des attouchements génitaux dans le cadre de son emploi ou de ses conditions de travail. Cela doit être jugé inacceptable. Personne ne doit vivre une telle situation dans le cadre de son emploi. Il est clair, à la lumière de la preuve présentée, que Rodney R. n'a aucunement accueilli ni encouragé ces avances. Il les a signalées au propriétaire du remorqueur et a déclaré sans équivoque que ces avances n'étaient pas les bienvenues et constituaient pour lui une source de tracas ».

En abordant la question de la responsabilité du propriétaire à l'égard du harcèlement, le membre du tribunal a écrit : « J'estime que le propriétaire informé [d'une situation de harcèlement sexuel] doit faire cesser immédiatement ce genre de comportement. À défaut de le faire, il est tenu aux dommages-intérêts prévus par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ». Rodney R. a reçu 2 000 $ pour préjudice moral et 1 760 $ pour le manque à gagner.

INACTION DE L'EMPLOYEUR

Cheryl G. a été agressée sexuellement par un collègue, Ian F., sur les lieux de travail et durant les heures de travail. Elle a fait valoir qu'il avait commencé à l'ennuyer avec ses commentaires à caractère sexuel et qu'elle en avait parlé à son représentant syndical. Aucune mesure n'a été prise et les avances de Ian F. ont abouti à une agression sexuelle.

Deux jours plus tard, l'employeur, Agriculture Canada, a été mis au courant de l'incident et a institué une enquête. Cheryl G. a fini par demander une mutation pour ne plus devoir supporter la présence d'Ian F., mais sa demande a été refusée et elle a déposé un grief. Elle a également pris un congé de maladie pour se remettre de cette agression. En fin de compte, elle a gagné son grief mais démissionné avant de pouvoir obtenir la mutation souhaitée.

Le membre du tribunal des droits de la personne qui a entendu l'affaire en première instance, de même que les membres du comité du tribunal d'appel, ont reconnu que Ian F. avait harcelé sexuellement Cheryl G. Le tribunal d'appel a également tenu Agriculture Canada responsable du harcèlement et a condamné ce ministère à verser à la plaignante 8 567 $ à titre de perte de salaire et 2 500 $ en dommages-intérêts pour préjudice moral et atteinte à sa dignité.

Dans sa décision, le tribunal d'appel déclarait :

> « *Malgré l'enquête minutieuse et approfondie [de l'employeur] sur cet incident, . . . la décision ultime a été de ne prendre aucune mesure . . . [Ian F.] a donc pu prendre un congé avec plein traitement et retourner finalement au même lieu de travail, quoique dans un poste où les contacts avec [Cheryl G.] étaient moins fréquents.*
>
> *Les doléances de [Cheryl G.] ont exigé la tenue d'un processus d'examen long et laborieux à un moment où celle-ci subissait un stress physique et émotif grave pour lequel elle était suivie par un médecin. [Le traitement de sa*

demande] de mutation a représenté le nec plus ultra en matière d'inefficacité bureaucratique . . . il est difficile de croire que le Ministère faisait tout ce qui était en son pouvoir pour faciliter sa mutation.

Nous sommes unanimes à conclure que les mesures prises par le mis en cause . . . ont été inefficaces et marquées par l'indécision. En résumé, on dirait que le plan global d'intervention était de ne rien faire. »

HARCÈLEMENT VERBAL

Dans un ministère fédéral, une femme commis a fait l'objet d'un harcèlement sexuel de la part de son superviseur pendant plusieurs mois. Celui-ci l'invitait souvent à prendre un verre ou à sortir, et lui téléphonait à la maison en faisant des observations et des propositions de nature sexuelle. Ces avances ayant été vaines, le superviseur a commencé à manifester un comportement hostile. Il a menacé de rétrograder l'employée, a déclaré à ses collègues qu'elle et lui avaient une liaison, qu'elle ne s'acquittait pas de ses fonctions de façon satisfaisante, et a demandé à un autre de la surveiller. Il lui criait constamment, la traitait de menteuse, exigeait qu'elle vienne lui parler dans son bureau et interrompait son travail à des moments inopportuns pour lui confier d'autres tâches.

Une enquête interne a permis de conclure que le superviseur s'était rendu coupable de harcèlement et il a été congédié. La plaignante a estimé que le ministère ne l'avait pas dédommagée des séquelles du harcèlement, notamment l'obligation de prendre un congé de maladie, ainsi qu'un congé non payé et finalement de quitter son poste. À la suite d'une enquête de la Commission canadienne des droits de la personne, le ministère a accepté de verser à la plaignante la somme de 20 000 $ pour l'indemniser de ses pertes de salaire et du préjudice moral qu'elle avait subi.

PAS DE FEMMES ICI

Une femme exerçant un métier non traditionnel a fait l'objet de traitement différentiel et de harcèlement. Elle était constamment en butte à des remarques sexistes du genre « c'est un travail d'homme », « les femmes n'ont pas d'affaire ici; leur place est à la maison, à faire la vaisselle et la lessive », ainsi qu'à des questions sur son utilisation des toilettes.

À cause du stress découlant du harcèlement, la plaignante a souvent été contrainte de prendre des congés de maladie. Subséquemment, elle a dû abandonner son travail pour une période indéterminée. Elle a été enfin congédiée parce que ses trop fréquentes absences pour raison de maladie se sont traduites par une mauvaise évaluation de rendement.

L'enquête de la Commission a soulevé des doutes quant à l'équité du processus ayant présidé à l'évaluation de la plaignante. De plus, six des sept femmes occupant des postes analogues ont indiqué avoir à maintes reprises fait l'objet de commentaires sexistes. Toutes les sept ont déclaré que leurs superviseurs et collègues masculins étaient impolis ou peu coopératifs. Quatre d'entre elles ont indiqué que leurs collègues masculins leur communiquaient une information erronée concernant le travail.

La plaignante a reçu 100 000 $ par suite du règlement de la plainte. L'organisme mis en cause a de plus accepté d'élaborer une politique sur le harcèlement, d'établir une procédure interne de règlement des plaintes de harcèlement, de former des employés à la conduite d'enquêtes, de doter les postes en éliminant toute discrimination et de donner aux employés des séances de sensibilisation au harcèlement.

LA FEMME-OBJET

Dans une plainte adressée au Conseil des droits de la personne de la Colombie-Britannique, deux femmes déclaraient avoir été harcelées par le président de la société pour laquelle elles travaillaient. Celles-ci avaient été recrutées pour le même poste administratif à différentes époques. Une fois engagées, elles ont constaté qu'elles devaient servir des boissons à James A., le président, et l'accompagner à des activités sociales. Elles ont témoigné que James A. avait formulé des remarques inopportunes au sujet de leur apparence, leur avait demandé si elles porteraient certains vêtements et les observait fixement.

L'une de ces femmes, Sandy J., a témoigné que lors d'un voyage à Victoria, James A. lui avait demandé de passer la nuit avec lui, et que peu de temps après qu'elle eut refusé, il l'avait congédiée. L'autre plaignante, Sandy S., a déclaré qu'un soir, après le souper, James A. avait tenté de l'embrasser sur la bouche. Elle a précisé qu'elle avait été congédiée quelques jours après avoir refusé de rester avec lui après le travail pour « mieux se connaître ».

Le président d'audience a constaté que les deux femmes avaient été embauchées en raison de leur sexe et non pas en raison de leurs aptitudes et qualités professionnelles. Il a conclu qu'elles avaient été harcelées puis congédiées parce qu'elles avaient repoussé les avances du président. James A. a été condamné à verser à Sandy J. 1 600 $ pour perte de salaire et 1 500 $ pour humiliation, et à Sandy S. 8 000 $ pour perte de salaire et 1 500 $ pour préjudice moral.

RÉPULSION SEXUELLE

Pendant les quatorze années au cours desquelles Carol S. a travaillé pour Levac Supply Limited, elle a subi les railleries et les quolibets incessants d'un collègue, Herb R. Celui-ci l'avait surnommée, ainsi qu'une autre employée, « les sœurs frigidaires », l'avait traitée de « grosse vache » alors qu'elle passait à proximité, et imitait parfois le frottement de ses bas de nylon. Ces moqueries ont tellement bouleversé la plaignante qu'elle a démissionné.

Une commission d'enquête de la Commission ontarienne des droits de la personne a conclu que Carol S. avait été victime de harcèlement sexuel, et que les observations dénigrantes à caractère sexuel constituent une forme de harcèlement sexuel.

Plus précisément :

> *« Il me semble incontestable que faire état explicitement ou implicitement d'un manque d'attraction sexuelle est de faire un commentaire à caractère sexuel. Que le harceleur dise à une femme qu'elle est attrayante et qu'il veut avoir des relations sexuelles avec elle ou qu'elle ne l'est pas et que personne ne voudra avoir de relations sexuelles avec elle, il s'agit d'une observation à caractère sexuel. Dans la mesure où elle est répétitive et a pour effet de créer un milieu de travail offensant, elle équivaut à du harcèlement sexuel au travail qui prend la forme d'une observation inopportune à caractère sexuel. »*

Carol S. a reçu 43 273 $ en dommages-intérêts pour perte de salaire et ses dépenses, et 5 000 $ en dommages-intérêts généraux. Herb R. et le propriétaire de la compagnie ont été reconnus solidairement coupables. La commission d'enquête a statué que Herb. R. était conscient du caractère indésirable de sa conduite et qu'il avait délibérément refusé d'y mettre fin. Le propriétaire de la compagnie a été reconnu coupable parce qu'il était au courant des railleries dont Carol S. faisait l'objet et qu'il n'avait rien fait pour les faire cesser, malgré les demandes répétées en ce sens de cette dernière.

Le propriétaire de la compagnie a fait valoir que tant que le rendement des deux employés était

satisfaisant, leurs problèmes interpersonnels ne le regardaient pas. Cet argument a été rejeté.

La commission a conclu que le propriétaire savait qu'un employé harcelait l'autre au travail et s'était rendu complice de ce harcèlement en ne prenant pas les mesures appropriées pour le faire cesser.

AFFICHE INOPPORTUNE

Une candidate avait été invitée par l'intervieweur à dire ce qu'elle pensait d'une affiche de femme nue suspendue au mur. Elle s'était sentie obligée de répondre, sans pourtant révéler ce qu'elle pensait vraiment, parce qu'elle estimait que sa réponse nuirait à ses chances d'obtenir le poste.

Un règlement est intervenu à l'étape de l'enquête de la Commission canadienne des droits de la personne et la plaignante a reçu une lettre d'excuses de la part de l'intervieweur. Une lettre de réprimande a été versée au dossier personnel de celui-ci et il a assisté à une séance de formation sur le harcèlement sexuel. L'employeur a détruit l'affiche et a révisé sa politique sur le harcèlement sexuel pour harmoniser celle-ci avec les dispositions de la Loi. Il l'a également distribuée au personnel pour s'assurer que tous les employés en prennent connaissance.

RACE, COULEUR ET ORIGINE NATIONALE OU ETHNIQUE

LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

Un employé noir de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Leon H., a reçu par le courrier interne une enveloppe contenant un formulaire dactylographié anonyme et intitulé « Demande d'emploi pour les nègres ». Ce formulaire contenait des questions que le plaignant jugeait offensantes, humiliantes, hostiles et discriminatoires. Après avoir reçu le formulaire en question, Leon H. s'est plaint à son supérieur, croyant comprendre qu'une enquête serait instituée au sujet de l'incident. Par la suite, après avoir déposé sa plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, Leon H. a appris qu'aucune enquête n'avait été menée. Cet incident était suffisant pour que le tribunal des droits de la personne qui a entendu l'affaire décide que Leon H. avait été harcelé en raison de sa race.

Les juges du tribunal ont écrit ce qui suit :

> « . . . *il incombe à l'employeur de prendre dans les plus brefs délais les mesures efficaces qui s'imposent lorsqu'il est ou devrait être au courant d'un comportement qui équivaut à du harcèlement racial de la part d'employés sur les lieux de travail . . . la réponse de l'employeur devrait être proportionnelle à la gravité de l'incident lui-même . . . Pour éviter d'être reconnu coupable, l'employeur doit, dans la mesure du possible, prendre les mesures raisonnables qui s'imposent pour limiter le caractère hostile du milieu de travail et pour garantir aux victimes qu'il est déterminé à maintenir un milieu de travail sans harcèlement.* »

Les membres du tribunal ont statué que l'employeur s'était soustrait à son devoir de réagir vite et bien à une plainte de harcèlement, qu'il n'avait pris aucune mesure susceptible de prévenir l'acte en question ou d'en atténuer les effets après coup, et aussi qu'il avait négligé de mener une véritable enquête et de se pencher sérieusement sur les conséquences de cet incident pour l'employé. La ministre, le sous-ministre et le superviseur ont été trouvés en faute pour la façon dont ils se sont occupés de cette affaire. Leon H. a écrit à la ministre, sans recevoir de réponse. Tout ce qu'il a reçu avant de déposer sa plainte était la copie d'une note de service de l'adjoint de direction de la ministre au sous-ministre.

Malheureusement, l'inaction de la CEIC a causé d'autres torts puisqu'elle a laissé l'impression auprès des intéressés que cette forme de harcèlement ne valait même pas la peine que l'on engage des ressources pour mener une enquête, en l'absence d'indice immédiatement visible. On a le sentiment que la question a été traitée comme s'il s'agissait d'une blague inoffensive à laquelle Leon H. aurait réagi de façon excessive, et qu'il valait mieux oublier toute cette affaire.

En guise d'indemnisation pour le harcèlement dont il a été victime, Leon H. a reçu 4 000 $ et des dommages-intérêts pour préjudice moral et atteinte à sa dignité, ainsi qu'une lettre d'excuses de la part de la CEIC.

DES MESURES EFFICACES PRISES PAR L'EMPLOYEUR

Un employé de race noire de CP Rail, Phil F., a déposé auprès de la Commission canadienne des droits de la personne une plainte dans laquelle il se disait victime de harcèlement en raison de sa race et de la couleur de sa peau. Il a signalé divers incidents, dont un où son vestiaire et ses vêtements avaient été détruits par de la peinture noire. Lorsque la société a été mise au courant de cet incident, elle a demandé au supérieur immédiat de Phil F. de trouver le responsable. Incapable de faire la lumière sur cette affaire, le supérieur avait demandé à la police de la compagnie de faire enquête. La compagnie était disposée à porter des accusations au criminel, sans toutefois pouvoir découvrir le ou les coupables. Toutefois, l'enquête a révélé que deux employés avaient déjà été les instigateurs de semblables incidents raciaux; ils avaient été avertis que pareils agissements ne seraient plus tolérés à l'avenir.

Le tribunal des droits de la personne qui a examiné la plainte a statué que l'employeur s'était conformé aux obligations de la Loi et ne pouvait être reconnu coupable de l'incident :

> *« CP Rail n'a donné ni son consentement ni son approbation à l'incident en question. La société a constamment reconnu qu'il s'agissait d'un geste répréhensible et inacceptable à ses yeux et a estimé qu'il s'agissait là d'un comportement criminel.*
>
> *CP Rail a fait tout ce qui était raisonnable pour prévenir la discrimination. La société avait adopté une politique claire pour prévenir la discrimination . . . [politique qui avait été] communiquée aux employés et devait faire l'objet d'une attestation écrite périodique du personnel surveillant. . . »*

L'employeur a également fait tout en son pouvoir après l'incident pour atténuer les effets de celui-ci en ouvrant une enquête approfondie et en réprimandant les employés qui avaient participé à d'autres incidents mis au jour durant l'enquête. La compagnie a également indemnisé Phil F. pour les dommages causés à ses biens.

Enfin, il semble que les mesures prises par l'employeur ont porté fruit puisque, apparemment, aucun incident analogue ne s'est reproduit.

UNE SIMPLE PLAISANTERIE

Une opératrice de machine de traitement de texte à l'emploi d'un ministère fédéral a déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne après avoir vécu ce qu'elle a qualifié de harcèlement en raison de son origine italienne. Plusieurs de ses collègues auraient formulé des remarques discriminatoires à propos des Italiens en s'adressant à la plaignante et auraient attribué à celle-ci des surnoms moqueurs. Elle s'est plainte à son surveillant, qui lui a répondu que ce genre de situation était inévitable au bureau et qu'elle réagissait de façon exagérément émotive.

Il n'a pas donné suite à ses allégations. La plaignante s'est donc adressée au coordonnateur des plaintes en matière de harcèlement du ministère et a demandé une mutation, faisant valoir que la situation était devenue intolérable.

La plaignante a soutenu que son travail avait fait l'objet d'une surveillance plus étroite après sa rencontre avec le coordonnateur des plaintes en matière de harcèlement, et elle estimait que cette surveillance accrue était imputable au fait qu'elle avait rencontré celui-ci et présenté une demande de mutation. Elle a déposé une plainte officielle auprès du coordonnateur, pour apprendre peu après que son poste serait aboli. Elle considérait que cette mesure avait été prise en guise de représailles parce qu'elle avait déposé une plainte. La Commission a conclu que la plaignante avait été harcelée. Un conciliateur a été nommé et un règlement est intervenu. Le ministère a accepté de verser à la plaignante 1 200 $ en dommages-intérêts pour souffrances morales. Son appréciation de rendement pour la période en cause a été détruite. Une note de service a été diffusée à tous les employés pour leur rappeler que les remarques discriminatoires sur l'origine ethnique d'une personne constituent une forme de harcèlement, et que même des remarques faites à la blague pouvaient se révéler discriminatoires et blessantes pour certains et qu'il faudrait éviter de les faire.

TRAITEMENT HUMILIANT

Deux passagers Métis à bord d'un autocar se sont fait demander par le chauffeur s'ils étaient en état d'ébriété. Le chauffeur a également fouillé leurs bagages à main. Rien n'indiquait que les deux hommes avaient bu, et les autres passagers n'ont pas été fouillés ni ne se sont fait poser la même question.

La compagnie de transport a reconnu que le chauffeur avait agi de façon maladroite en voulant éviter la consommation éventuelle d'alcool à bord de l'autocar. Au cours de l'enquête, la compagnie a proposé un règlement qui a été accepté par les plaignants et par la Commission canadienne des droits de la personne. La compagnie a convenu d'envoyer des lettres d'excuses et des bons de transport aux deux passagers et de donner au chauffeur une séance de formation sur la façon de traiter les passagers.

REFUS DE PRESTATION

Un Indien de plein droit qui s'était vu refuser un traitement médical alors qu'il était détenu à un poste de police a reçu 1 500 $ en dommages-intérêts pour préjudice moral et atteinte à sa dignité grâce à un règlement intervenu aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. On lui avait refusé la présence d'un médecin, bien qu'il eût demandé à plusieurs reprises des soins pour sa jambe blessée (il porte une prothèse), parce qu'il avait déjà refusé un traitement médical auparavant. Un des gardiens en cause avait également fait des remarques discriminatoires à l'égard des autochtones.

Lorsqu'on a finalement examiné le plaignant, on a constaté qu'il avait une fracture du moignon. Celui-ci a confirmé qu'il avait refusé de prendre les médicaments qu'un médecin avait voulu lui donner pour soulager la douleur, mais c'était parce qu'il croyait que les effets combinés des médicaments et de l'alcool qu'il venait de prendre risquaient d'être néfastes. Le corps de police a décliné toute responsabilité, mais a accepté un règlement qui prévoyait l'envoi d'une lettre d'excuses et l'organisation d'un atelier sur les droits de la personne auquel tous les employés de ce détachement particulier seraient tenus de participer.

INSULTES RACISTES

Une employée de cuisine s'est plainte de discrimination fondée sur des motifs de race et de couleur. La preuve a confirmé qu'un superviseur l'avait appelée « tante Jemima ». Il ne

s'agissait pas d'un incident isolé, mais d'une pratique qui s'inscrivait dans le contexte de l'utilisation permanente d'un langage raciste. La Commission a nommé un conciliateur et un règlement est intervenu entre les parties. L'employeur a versé 2 500 $ à l'employée à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral et atteinte à sa dignité et lui a envoyé une lettre d'excuses. La politique de l'employeur interdisant la discrimination et le harcèlement a été de nouveau diffusée au personnel, et tous les cadres supérieurs ont assisté à un atelier d'une durée d'une journée sur les droits de la personne.

DÉFICIENCE

PERSONNE HANDICAPÉE TOURNÉE EN RIDICULE

La première décision canadienne en matière de droits de la personne relativement à une plainte de harcèlement en cours d'emploi et fondée sur une déficience a été rendue par une commission ontarienne d'enquête constituée aux termes du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Les membres de la commission ont statué que Dolph B. avait été harcelé par son contremaître, David W., parce qu'il souffrait d'une déficience intellectuelle. Dolph B. était un employé non spécialisé de la National System of Baking. Son contremaître l'avait traité de « stupide » et de « crétin », avait critiqué son travail devant les autres employés, l'avait menacé de congédiement et l'avait forcé à manger une tarte non sucrée. Dolph B. a fini par quitter son travail parce que le harcèlement l'avait tellement perturbé qu'il en était devenu malade et ne pouvait plus continuer de travailler.

Les membres de la commission ont accepté le témoignage des collègues de Dolph B., à savoir que celui-ci était un bon employé et que son travail ne donnait lieu à aucun problème grave. La commission a statué que David W. avait harcelé Dolph B. parce que celui-ci a une déficience intellectuelle. Ils ont également estimé que David W. représentait l'employeur et faisait partie de « l'âme dirigeante » de l'entreprise. Par conséquent, l'employeur a été reconnu coupable de harcèlement. David W. et la National System of Baking ont été condamnés à verser à Dolph B. 3 000 $ en dommages-intérêts généraux, 340 $ pour perte de salaire et 549 $ à titre d'intérêts.

PRESSIONS CONSTANTES

Un règlement est intervenu relativement à la plainte d'une agente de prêts personnels d'une banque qui avait pris un congé de maladie pour raison d'ostéo-arthrite, une maladie de la colonne vertébrale. À son retour au travail, la plaignante a soutenu qu'elle avait fait l'objet d'un traitement différent de celui des autres employés, notamment qu'elle avait été menacée de mesures disciplinaires, qu'on avait fait pression sur elle pour qu'elle démissionne ou pour qu'elle demande une mutation à une autre succursale et prenne un emploi à temps partiel et qu'elle s'était vu refuser un prêt. Son rendement avait été jugé non satisfaisant et elle avait dû voir un conseiller en orientation. Elle a fini par démissionner en raison du stress qu'elle éprouvait parce qu'elle faisait l'objet de critiques constantes.

L'enquête menée par la Commission a confirmé que la plaignante avait été traitée différemment des autres agents de prêts après son congé de maladie. Un conciliateur a aidé les parties à en arriver à un règlement. La plaignante a reçu une lettre d'excuses et un dédommagement de 22 000 $.

ÉTAT MATRIMONIAL ET SITUATION DE FAMILLE

HARCÈLEMENT DE LA PART DU SYNDICAT

Avec l'aide d'un conciliateur nommé par la Commission canadienne des droits de la personne, un règlement est intervenu relativement à une plainte de harcèlement déposée par une employée contre son syndicat. La plaignante a fait valoir qu'elle avait été victime de harcèlement de la part du délégué syndical et d'autres collègues parce que le premier détestait son conjoint de fait, qui est devenu plus tard son mari. Ce dernier travaillait comme superviseur pour la même compagnie. Le syndicat défendait à ses membres de s'associer avec la direction. Selon la plaignante, le délégué et des syndiqués ridiculisaient son conjoint en le traitant de « dindon » et la décrivaient, elle, comme le « dindon de la farce ». Ils se moquaient d'elle, humaient l'air en la regardant, affichaient des dessins offensants pour elle et pour son conjoint et encourageaient ses collègues à l'ostraciser. La plaignante s'est adressée à la section locale du syndicat pour obtenir de l'aide, mais s'est vu répondre qu'elle devait s'attendre à ce traitement puisqu'elle fréquentait un superviseur. On lui a dit qu'elle ne pouvait déposer de grief, qu'elle devrait se faire discrète et que les choses s'arrangeraient.

En vertu du règlement, le syndicat a accepté de verser à la plaignante 15 000 $ et de suspendre les règles applicables à l'ancienneté pour qu'elle puisse être mutée. Il s'est également engagé à faire paraître dans le bulletin syndical local un article dans lequel il donnerait son appui à l'idée d'un milieu de travail exempt de harcèlement.

RELIGION

HARCÈLEMENT RELIGIEUX

Sur trois plaintes de harcèlement en milieu de travail pour motifs d'ordre religieux entendues par une commission ontarienne d'enquête, deux ont été confirmées et une a été déboutée.

Suzanne D., Jacques C. et Diane D. étaient employés par Diane D. et J. D. comme employés de secrétariat et comptables dans leur cabinet de comptables. Monsieur et M^{me} D. sont devenus membres d'une association d'évangélistes, ont commencé à assister à des réunions et se sont identifiés comme des « chrétiens régénérés ». Les plaignants ont soutenu qu'ils avaient été victimes de harcèlement religieux de la part des deux employeurs. De nombreux autocollants et affiches à caractère religieux étaient placardés dans le bureau et dans les postes de travail des employés. Ceux-ci devaient constamment endurer des discussions sur la religion, y compris des observations discriminatoires sur les catholiques, des questions sur leur vie privée et des critiques de leur conduite personnelle. Les membres de la commission d'enquête ont statué que dans les cas de Jacques C. et de Diane D., ce comportement constituait une forme de harcèlement, et que les patrons de l'entreprise savaient ou auraient dû savoir que cette façon d'agir n'était pas souhaitée par les plaignants. Dans le cas de Suzanne D., la commission a statué que la relation de celle-ci avec

M^me^ D. était étroite et que pendant une certaine période, elle avait volontiers accepté de discuter de religion. Rien ne montrait que M^me^ D. savait que son comportement n'était plus accepté, et les membres de la commission ont donc rejeté la plainte de Suzanne D. Les deux autres plaignants ont obtenu 1 000 $ chacun pour humiliation et atteinte à leur dignité.

NOUVELLE EXPLICATION

La Commission canadienne des droits de la personne a rejeté une plainte déposée par un employé de chemin de fer, selon laquelle celui-ci avait été harcelé par son employeur en raison de sa religion. Le plaignant est un chrétien qui vit selon sa propre interprétation des enseignements de la bible du roi James. Il a fait valoir que la compagnie ferroviaire l'avait retiré du service parce qu'il s'opposait aux plaisanteries de mauvais goût, aux obscénités et aux blasphèmes qui sévissaient tous les jours sur les lieux de travail. Il a ajouté qu'après lui avoir permis de réintégrer ses fonctions, l'employeur l'avait puni en lui donnant 30 points de pénalisation pour avoir refusé d'écouter les blasphèmes. Après que la mise en cause l'eut muté ailleurs, elle a continué de le harceler en lui attribuant le fichier de présence numéro 666, généralement connu comme le nombre de l'antéchrist. Malgré son opposition répétée à l'emploi d'obscénités et de blasphèmes au travail, l'employeur a, selon lui, négligé de faire cesser ce comportement et l'a donc forcé à travailler dans un milieu où le nom de Dieu était foulé aux pieds et pris en vain.

La Commission a accepté la défense de l'employeur, à savoir que le plaignant avait été suspendu avec paie et s'était vu donner des points de pénalisation pour actes d'insubordination parce qu'il quittait le travail avant l'heure et ne respectait pas son quota de production. L'employeur a également déclaré que l'attribution des fichiers de présence se faisait totalement au hasard, que le plaignant n'avait pas soulevé la question avant de déposer sa plainte et qu'une fois que l'employeur avait été mis au courant de son objection, il lui avait assigné un nouveau fichier. Les superviseurs ont nié avoir utilisé un langage obscène ou blasphématoire envers le plaignant ou en sa présence, pas plus que celui-ci ne s'est plaint de l'utilisation d'un tel langage à eux ou au contremaître général.

DISCRIMINATION FONDÉE SUR PLUS D'UN MOTIF

HARCÈLEMENT À LA FOIS RACIAL ET SEXUEL

Une femme de ménage a été harcelée par des collègues parce qu'elle est une femme de race noire. La preuve a montré qu'il s'agissait de harcèlement à la fois sexuel et racial et que la compagnie savait dans certains cas, et aurait dû savoir dans d'autres cas que cette femme était victime de harcèlement.

Le harcèlement dont a souffert la plaignante a pris plusieurs formes et a nui à son rendement au travail. Elle s'est également sentie humiliée et insultée. Par exemple, des plaisanteries sexistes et racistes étaient affichées sur le babillard de la salle à dîner. La plaignante a fait l'objet de remarques sexistes et racistes. Le délégué syndical a fait des commentaires peu élogieux au sujet des employés de race noire et a refusé d'accepter un grief de la plaignante concernant son contexte de travail. Ces incidents ont permis d'établir à la satisfaction de la Commission que la plaignante et d'autres employés travaillaient dans une atmosphère de harcèlement sexuel et racial.

La compagnie n'avait aucune politique sur le harcèlement ni aucun moyen de lutter contre

celui-ci. Elle n'a pas réagi aux incidents portés à son attention d'une façon qui aurait assuré la cessation du harcèlement. Dans l'accord intervenu avec l'aide d'un conciliateur, l'employeur a accepté d'élaborer une politique sur le harcèlement qui obligerait tout le personnel travaillant à l'endroit où la plaignante avait été victime du harcèlement d'assister à des présentations sur les droits de la personne. Elle a également accepté de verser 3 000 $ à la plaignante en réparation pour le préjudice moral qu'elle a subi et pour atteinte à sa dignité.

VICTIME À LA FOIS HANDICAPÉE ET MEMBRE D'UNE MINORITÉ VISIBLE

Une Indienne était la seule employée membre d'une minorité visible dans sa succursale bancaire. Après avoir subi deux opérations majeures pour des calculs rénaux, elle a pris des congés en raison du stress qu'elle subissait au travail. Elle a prétendu avoir été harcelée par le directeur de la succursale et par son superviseur en raison de ses absences. Elle avait été accusée de se servir de sa maladie pour ne pas travailler.

On lui criait et on l'embarrassait devant les autres employés et en public. Elle a reçu une mauvaise évaluation de rendement, qui contrastait avec sa note excellente obtenue l'année précédente. On l'a finalement menacée de congédiement. Enfin, on lui a annoncé qu'elle serait rétrogradée. C'est alors qu'elle a démissionné.

La plaignante estimait que le harcèlement était imputable à son origine nationale ou ethnique et à son handicap. Sans reconnaître sa responsabilité, la banque a accepté de lui verser 2 000 $ en règlement de la plainte.

BUREAUX RÉGIONAUX DE LA COMMISSION

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le harcèlement, communiquez, par téléphone ou par lettre, avec le bureau régional de la Commission canadienne des droits de la personne le plus près de chez vous.

ADMINISTRATION CENTRALE

320, rue Queen
Tour A, Place de Ville
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
Téléphone : (613) 995-1151
FAX : (613) 996-9661
ATME : (613) 996-5211

BUREAUX RÉGIONAUX

ATLANTIQUE
Adresse du bureau :
310-5670, chemin Spring Garden
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 1H1
Téléphone : (902) 426-8380
Sans frais : 1-800-565-1752
FAX : (902) 426-2685
ATME : (902) 426-9345

Adresse postale :
C.P. 3545
Succursale Halifax-Sud
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3J2

QUÉBEC
330-1253, avenue McGill College
Montréal (Québec)
H3B 2Y5
Téléphone : (514) 283-5218
FAX : (514) 283-5084
ATME : (514) 283-1869

ONTARIO
200-1235, rue Bay
Toronto (Ontario)
M5R 3K4
Téléphone : (416) 973-5527
FAX : (416) 973-6184
ATME : (416) 973-8912

CAPITALE NATIONALE
Adresse du bureau :
Édifice Martel
915-270, rue Albert
Ottawa (Ontario)
K1P 5G8
Téléphone : (613) 996-0026
FAX : (613) 996-9932
ATME : (613) 998-5927

Adresse postale :
C.P. 2052
Succursale D
Ottawa (Ontario)
K1P 5W3

PRAIRIES
Édifice Kensington
718-275, avenue Portage
Winnipeg (Manitoba)
R3B 2B3
Téléphone : (204) 983-2189
FAX : (204) 983-6132
ATME : (204) 983-2882

ALBERTA ET TERRITOIRES DU NORD-OUEST
401-10506, avenue Jasper
Edmonton (Alberta)
T5J 2W9
Téléphone : (403) 495-4040
FAX : (403) 495-4044
ATME : (403) 495-4108

OUEST
600-609, rue West Hastings
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6B 4W4
Téléphone : (604) 666-2251
FAX : (604) 666-2386
ATME : (604) 666-3071